

доставлен определенному потребителю в нужное время в нужное место с минимальными затратами.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Галиев Р.К., Сайфуллина С.Ф. Контроллинг как инструмент реализации стратегии компании// Проблемы и тенденции развития инновационной экономики: международный опыт и российская практика: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. Уфа: Изд-во УГНТУ, 2015. С. 72-74.
2. Муталов С.В., Мусина Д.Р. Формирование системы контроллинга промышленной безопасности в нефтегазовой компании//Нефтегазовое дело: электрон. науч. журн. 2014. No 4. С. 341-352.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ПРИМЕРЕ ЗАО «СИБИРСКАЯ СЕРВИСНАЯ КОМПАНИЯ»

*О.А. Горбачева, О.В. Пожарницкая
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

EVALUATION EFFICIENCY YOUNG SPECIALIST PROGRAM EXAMPLE CJSC «SIBERIAN SERVICE COMPANY»

*O.A. Gorbacheva, Pogharnitskaya O.V.
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

There is a tendency to increased competition among service companies in the oil and gas industry. Personnel policies should provide training of qualified personnel, as well as to exclude staff turnover. The article analyzes the young specialist program in CJSC «Siberian Service Company». Proposed improvement this program by introducing a points system to encourage successful professionals.

Keywords: young specialist, young professionals, Siberian Service Company, program of development, training, personnel reserve, personnel policy.

Введение. Высокая экономическая занятость населения и, следовательно, низкий уровень безработицы являются важными критериями стабильного развития рынка труда. Согласно проведенному зарубежными и российскими экономистами анализу, наиболее важным критерием для принятия сотрудника на работу является хорошее резюме, где отражен большой опыт работы по специальности [1,2]. Это приводит к тому, что, в зависимости от программы обучения, до 54% выпускников высших учебных заведений не могут получить работу по пройденному направлению подготовки на общих основаниях [3]. Несмотря на невысокий уровень безработицы в России (5,8%), проблема занятости молодежи продолжает стоять остро [5]. Данные центра российской статистики свидетельствуют, что увеличение безработицы на 1% приводит к росту уровня преступности на 8-12%, росту уровня самоубийств, росту уровня алкогольной и наркотической зависимости населения. В большей степени безработица влияет на молодежь, составляющей 73% от общего числа наркозависимых в России [4,5].

В сложившейся ситуации формулируется понятие «молодой специалист», теоретические аспекты которого рассмотрены в [6]. К «молодому специалисту» предъявляются ряд требований, среди которых помимо высокого уровня образования присутствуют хорошие лидерские качества, способность быстро усваивать информацию и активная позиция, выражающаяся в формулировании рациональных

предложений по повышению эффективности производственного процесса. В рамках предприятий создаются условия для развития профессиональных компетенций выпускников высших учебных заведений с высоким уровнем теоретических знаний, но небольшим опытом работы. Такие выпускники становятся основой для формирования кадрового резерва. В целом, программа развития молодых специалистов ориентирована на дальнейшее развитие компании [4].

На настоящий момент, на рынке сервисных услуг в нефтегазовой отрасли существует тенденция к усилению конкуренции между участниками рынка. Степень успешности компании в конкурентной борьбе во многом зависит от кадровой политики, поэтому одной из приоритетных задач развития крупной компании является именно подготовка своих квалифицированных кадров из числа «молодых специалистов» компании, которые менее склонны к уходу из компании в будущем.

Анализ программы молодого специалиста в Компании. Статус молодого специалиста в компании может быть дан выпускникам высших учебных заведений, которые не имели до этого опыта работы по специальности и соответствующей отметки в трудовой книжке. При этом, статус выдается максимум на 5 лет или заканчивается по достижении работником тридцатилетнего возраста, в зависимости от того, что наступит раньше. Возрастное распределение внутри трудового коллектива компании представлено в таблице 1.

Таблица 1. Возрастное распределение ТФ ЗАО «ССК» на 2015 год

Категория	До 25 лет	От 26 до 30 лет	От 31 до 40 лет	От 41 до 50 лет	Старше 51 года	Всего
Молодой специалист	34	20	-	-	-	54
Рабочий	40	35	59	43	6	183
Руководитель	0	6	19	20	13	58

Основной состав трудового коллектива составляют рабочие, преимущественно от 31 до 40 лет и имеющие среднее техническое образование. Молодые специалисты предприятия представлены категориями «до 25 лет» и «от 26 до 30 лет». Такие сотрудники имеют огромный теоретический опыт, новые идеи для развития Компании, но им недостаточно опыта практического применения навыков. На рисунке 1 представлены диаграммы, обрабатывающие данные таблицы 1.

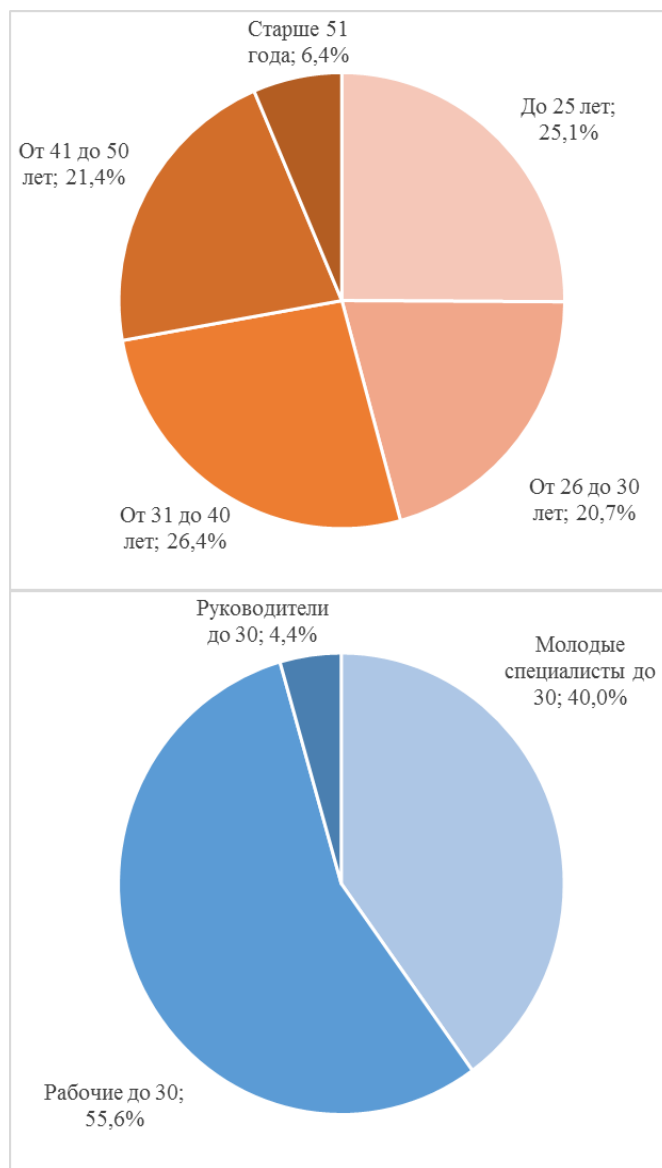


Рисунок 1. Распределение трудового коллектива компании (а) по всем возрастным группам; (б) по категории в возрастной группе до 30 лет

Таким образом, к категории молодых специалистов относятся 40% сотрудников в возрасте до 30 лет или 18,3% всех сотрудников компании. Это свидетельствует о сильной опоре на молодых специалистов в Компании. Для них запущена углубленная обучающая программа, применяется система наставничества, при которой молодой специалист прикреплен к опытному работнику из числа руководителей, запущена деятельность Совета молодых специалистов. Однако, проведенный опрос среди членов совета показал, что только 38% молодых специалистов полностью удовлетворены реализуемой в компании программой, в то время как оставшиеся 62% отмечают один или ряд недостатков проводимой программы. Двумя наиболее часто отмечаемыми недостатками стали обеспечение недостаточной мотивации для участия в проводимых компанией мероприятиях (68%) и недостаточная длительность программы (54%). Для увеличения эффективности работы совета молодых специалистов необходима отлаженность системы мотивации молодых специалистов. Для достижения этой цели необходимо рассмотреть применение балльной системы оценки, концепт которой представлен на рисунке 2.



Рисунок 2. Концепт программы работы с молодыми специалистами

Предлагаемая программа работы с молодыми специалистами ориентирована на 4 направления: производственное, информационное, социальное, организационное. Производственное направление включает в себя развитие специалистов по своим профессиональным направлениям, а также осуществление научно-инновационной деятельности, ориентированной на развитие Компании. Информационное направление ориентировано на ЛИТЕРАТУРА данных о деятельности Совета молодых специалистов. Организационное направление отвечает за непосредственную деятельность Совета молодых специалистов, взаимосвязь с другими группами, подразделениями и структурами. Социальное направление регулирует положения по материальной помощи сотрудникам и отвечает за организацию культурно-массовых мероприятий и спортивных соревнований в Компании.

Оценка потенциала молодого специалиста опирается на систему балльной оценки, которая основывается на результатах трудовой, научной, инновационной, творческой и социально-общественной деятельности молодого специалиста. Оценка деятельности молодых специалистов производится в течение года согласно критериям, приведенным в Таблице 2.

Таблица 2. Оценка деятельности молодых специалистов

Тип мероприятия	Участие	III ст.	II ст.	Максимум
Научно-техническая конференция	60	80	100	120
Инновационный конкурс	40	60	80	100
Аттестация, оценка работы	-	-	-	100
Деятельность совета молодых специалистов	-	-	-	60

Спортивно-досуговая работа	20	25	30	40
Творческий конкурс	20	25	30	40
ЛИТЕРАТУРА в СМИ	-	-	-	40

Таким образом, согласно данным таблицы, молодой специалист может набрать максимум 500 аттестационных баллов за свою деятельность, из которых основное количество, 320 баллов, приходится на мероприятия по производственному направлению, 80 баллов на мероприятия социального направления, 60 баллов на мероприятия организационного направления и 40 баллов на мероприятия информационного направления.

В соответствии с количеством набранных баллов за аттестационный год, планируется деление молодых специалистов на три группы:

- первая группа – молодые специалисты, набравшие 300 и больше баллов. Специалисты в первой группе получают расширенную материальную поддержку по всем направлениям от Компании;

- вторая группа – молодые специалисты, набравшие от 200 до 299 баллов. Получают расширенную материальную поддержку по одному из направлений;

- третья группа – молодые специалисты, набравшие от 100 до 199 баллов. Сохраняют статус молодого специалиста на условиях, существовавших до введения балльной системы оценки.

Специалисты, не набравшие 100 баллов по итогам года по направлению Производственная деятельность, лишаются статуса молодого специалиста.

В качестве введения дополнительного материального стимулирования молодых специалистов предлагаются следующие ее виды:

- ежемесячная 10% надбавка к уровню заработной платы молодым специалистам;

- частичная или полная ежемесячная компенсация стоимости пребывания одного ребенка в детском саду;

- частичная компенсация выплат по процентным ставкам ипотечного кредитования молодых специалистов.

Заключение. Создание эффективного стратегического кадрового резерва невозможно без привлечения молодых перспективных специалистов. В связи с этим, решен вопрос об эффективности молодого специалиста в рамках компании. Для оценки эффективности специалиста использована балльная система оценки, удельный вес производственных показателей в которой составляет 64% от максимально возможного количества набираемых баллов. Это гарантирует рост технически одаренных молодых специалистов и отсеивание на конкурентной основе пассивных работников с низким стремлением развиваться в рамках компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. M. S. Cole, R. S. Rubin, H. S. Feild, «Recruiters' Perceptions and Use of Applicant Résumé Information: Screening the Recent Graduate», Appl. Psy., 2007, vol. 56(2), p. 319–343.

2. О. Н. Андреева, «Молодые специалисты-выпускники и студенты практиканты: требования, предъявляемые работодателями», Таможенная политика России на Дальнем Востоке, 2014, вып. 69, с. 78-84.

3. Е. И. Язенков, «Экономическая оценка эффективности программ привлечения молодых специалистов», Вестник ВГУ: Экономика и управление, 2012, вып. 1, с. 111-114

4. Е. И. Беглова, «Безработица молодежи: первоочередная проблема рынка

труда», Экономические науки, 2010, вып. 11, с. 172-176

5. «Труд и занятость в России», 2015: стат. сб. / Росстат. М., 2015, с. 135.

6. И. В. Медведева, В. В. Баркова «Поиск работы молодыми специалистами: проблемы и их решения», Вестник КемГУ, 2013, вып. 56, с. 243-247

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ В ЗАО "ССК"

*О.А. Горбачева, Н.Д. Ткачев, С.В. Сизов
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

OSH MANAGEMENT SYSTEMS, INDUSTRIAL AND ENVIRONMENTAL SAFETY IN CJSC «SIBERIAN SERVICE COMPANY»

*O.A. Gorbacheva, N.D. Tkachev, C.V. Sizov
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

The strategic goal in the field of occupational health, safety and environmental - is a leading oilfield service companies in the field of occupational safety, industrial and environmental safety, confirming it the actual results and best practices. In all regions and all conditions to ensure personal safety and respect for the environment remains a major priority for the Company.

Keywords: intergrated management systems, industrial safety, environmental safety, personal safety.

В любом регионе и при любых условиях работы обеспечение безопасности персонала и бережного отношения к природной среде остаются важнейшим приоритетом для Компании.

В Компании разработана и внедрена система управления промышленной безопасностью и охраной труда в соответствии с требованиями законодательства РФ. Описание системы содержится в документе «Система управления промышленной безопасностью и охраной труда в ЗАО «Сибирская Сервисная Компания» (далее Система управления ПБОТ) от 12.12.2006».

Руководство Компании считает Систему Управления необходимым элементом эффективного управления производством и заявляет о своей ответственности за успешное управление профессиональными рисками, связанными с воздействием на жизнь и здоровье работников, оборудование, имущество и окружающую среду.

Стратегическая цель в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности – занимать лидирующие позиции среди нефтесервисных компаний в сфере обеспечения охраны труда, промышленной и экологической безопасности, подтверждая это фактическими результатами и передовыми методами работы.

Руководство Компании привержено постоянному совершенствованию результатов в области ОТ и ПЭБ, и ставит перед собой следующие цели:

- последовательное снижение показателей производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварийности и негативного воздействия на окружающую среду;

- обеспечение организации безопасного производства и охраны окружающей среды на основе внедрения в Компании и Филиалах Компании Системы Управления ОТ и ПЭБ мирового уровня, включающей ключевые процессы идентификации опасностей, оценки и управления операционными рисками;